



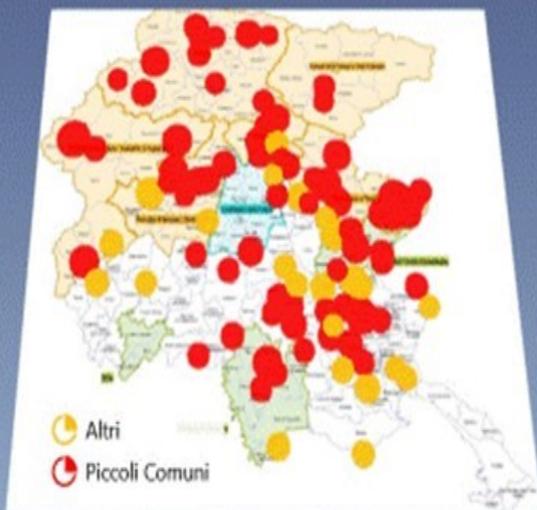
RilanciaFriuli

www.rilanciafriuli.it

Venerdì 25 novembre 2022

dalle 18:00 alle 20:00

Castello di **Colloredo di Monte Albano**, piazza Castello, 7 - Sala Convegni



Comuni che perdono più del 25% del personale

Nel periodo 2001-2020

SOS

Piccoli Comuni

18.00-18.20 **Relazione** introduttiva

► **Fulvio MATTIONI** RilanciaFriuli

18.20-19.20 **Tavola rotonda**

► **Anna BUTTAZZONI** moderatrice  
giornalista del Messaggero Veneto

► **Dorino FAVOT** presidente ANCI FRIULI V.G.

► **Manuela CELOTTI** sindaca di TREPPO GRANDE

► **Franco LENARDUZZI** sindaco di RUDA

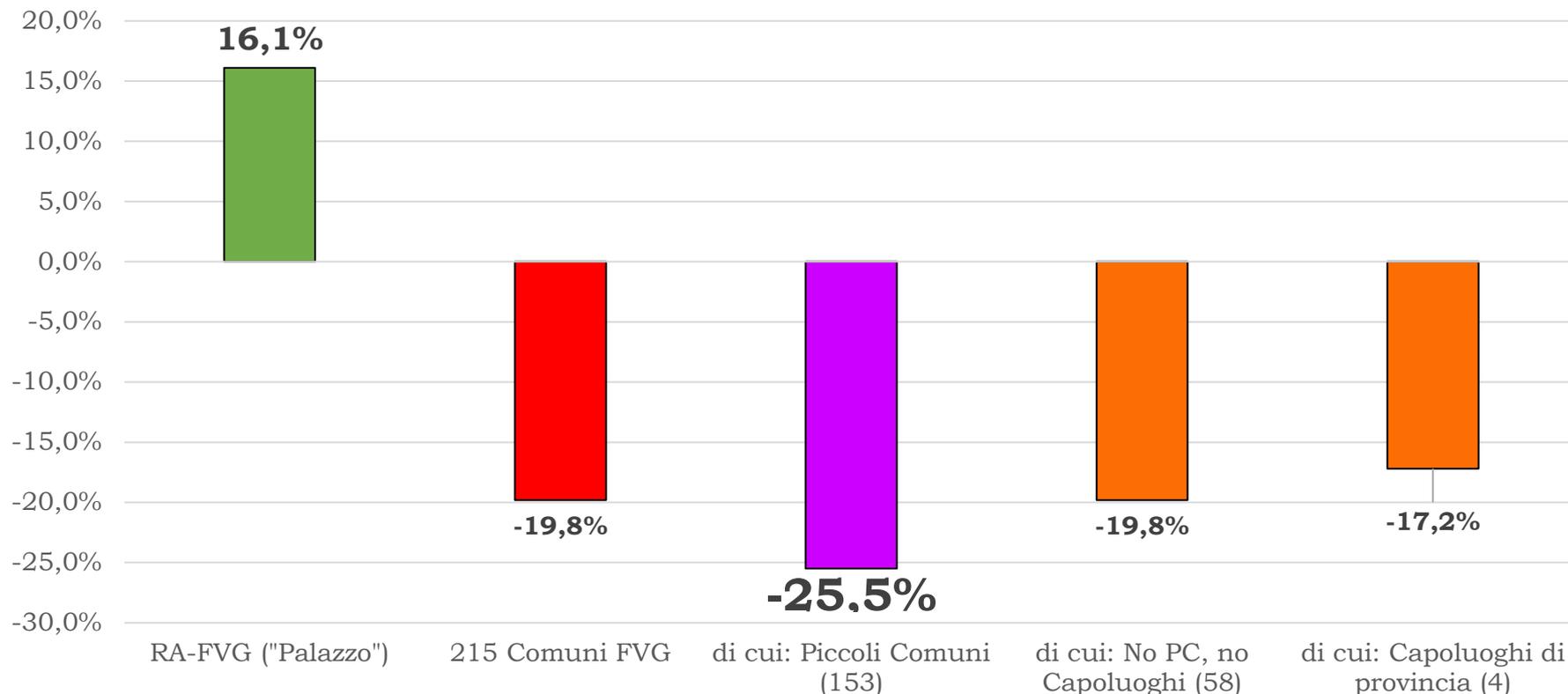
► **Roberto REVELANT** sindaco di GEMONA

► **Enrico BULLIAN** sindaco di TURRIACO

19.20-20.00 **Interventi** programmati e dal pubblico



## Evoluzione 2001-2020 del PERSONALE del REGIONE FVG e dei COMUNI (totale e 3 diverse tipologie)



**Stride il trend occupazionale del «PALAZZO» (+489 addetti) e quello dei 215 COMUNI FVG (-2.098 addetti)! Anche rispetto ai «Palazzi» delle regioni «ORDINARIE» (-19,4%); Mezzogiorno (-44,8%), Lombardia (-35,6%)**

**Tornando al nostro FVG, impressiona la gravità della perdita di dipendenti dei PICCOLI COMUNI (-25,5%!)**

**E' sbagliato ritenere che il «Palazzo» abbia sempre pensato a sé stesso e trascurato i Comuni? Teniamo presente che non è mai stato attuato il decentramento di funzioni previsto dalla l.r. 13/1998 e che nonostante 3 specifiche riforme (l.r. 1/2006, l.r. 26/2014 e l.r. 21/2019 siamo sempre al punto di partenza). Perché? La risposta in un agile libretto (disponibile in sala)**

**Piccoli Comuni\*: (meno di 5mila abitanti). Sono oltre il 70% di quelli totali del FVG (ben 153 su 215, tanti montani, tanti UD)**

**Fonte: elaborazioni RilanciaFriuli su dati Ministero dell'Economia e Finanze (MEF)**

## La perdita di DIPENDENTI COMUNALI: per gravità della perdita patita e per tipologia di Comuni coinvolti

La perdita di personale interessa **185** dei 215 Comuni totali, 12 rimangono stazionari e 18 aumentano

La perdita non è omogenea, tutt'altro. Analizziamola per: 1) fasce di gravità dell'emorragia occupazionale; 2) per due tipologie di Comuni: quella dei Piccoli Comuni e quella dei Comuni non piccoli e non capoluoghi

Classi di PERDITA (del personale comunale)	N.° Comuni interessati	N. Dipendenti Persi	di cui: Piccoli Comuni	Dipendenti persi	di cui: Comuni non PC e non Capoluoghi	Dipendenti Persi	OPZIONI
da -20,0% a -80%	<b>129</b>	<b>1.280</b>	<b>96</b>	<b>468</b>	<b>33</b>	<b>812</b>	<b>1<sup>a</sup></b>
da -25,0% a -80%	<b>98</b>	<b>1.091</b>	<b>74</b>	<b>407</b>	<b>24</b>	<b>684</b>	<b>2<sup>a</sup></b>
da -33,3% a -80%	<b>60</b>	<b>604</b>	<b>49</b>	<b>296</b>	<b>11</b>	<b>308</b>	<b>3<sup>a</sup></b>
da -50,0% a -80%	<b>18</b>	<b>227</b>	<b>15</b>	<b>123</b>	<b>3</b>	<b>104</b>	<b>4<sup>a</sup></b>

L'OBIETTIVO dell'intervento EMERGENZIALE? Ripristinare il personale perso intervenendo su UNA delle classi di perdita proposte e descritte nella tabella precedente. Le possibili OPZIONI? Sono contenute nell'ultima colonna (a destra)

Sono ben **QUATTRO**. Vediamole brevemente.

La **4<sup>a</sup>** (la più modesta) sceglie di intervenire solamente sui Comuni che hanno perso il 50% di personale ed oltre.

Verrebbero assunti **227** dipendenti comunali in **18** Comuni (**15** dei quali Piccoli Comuni e **123** i dipendenti da inserire)

La **3<sup>a</sup>** interviene sui Comuni che hanno perso dal **33,3%** di personale ed oltre. I dipendenti comunali da reclutare salgono a **604** ed i Comuni interessati a **60**. **49** di essi sono Piccoli Comuni e **296** sono i dipendenti da inserire al lavoro

La **2<sup>a</sup>** interviene sui Comuni che hanno perso dal **25,0%** del personale ed oltre. I dipendenti comunali da reclutare salgono a **1.091** ed i Comuni interessati a **98**. (**74** di essi sono Piccoli Comuni e i dipendenti da inserire al lavoro **407**)

La **1<sup>a</sup>** interviene sui **129** Comuni che hanno perso dal **20,0%** del personale in giù. I dipendenti comunali da reclutare sono **1.280**. I Piccoli Comuni sono **96** ed i dipendenti da inserire al lavoro **468**. A VOI la scelta! **1, 2, 3 o 4?**

Ipotesi assunte: a) esclusi i 4 capoluoghi di provincia; b) esclusi i 56 comuni che hanno perso meno del 20% del proprio personale e, a maggior ragione, quelli che sono rimasti stabili e quelli che hanno aumentato gli occupati

## Le Principali caratteristiche dell'intervento emergenziale: stimoli PER UNA PROPOSTA CONDIVISA

1<sup>a</sup> attuato PRIMA della fine della legislatura in corso. Perché? Per 2 motivi ben precisi, ovvero:

- a) bisogna soccorrere con urgenza i Sindaci e il Personale ... in trincea (da troppo tempo);
- b) non si possono perdere le centinaia di milioni messe a bando per i Comuni dal PNRR (per mancanza di personale che sia in grado di progettare , prima, e gestire, poi, tali risorse)

2. Definire l'UNIVERSO dei COMUNI «DISAGIATI» da soccorrere. Disagiati con l'opzione 1, 2, 3, 4?

3. Individuare il SOGGETTO che deve assumersi la l'onere dell'intervento emergenziale.  
(Tenendo presente che la RA-FVG ha competenza esclusiva su personale proprio ed Enti Locali)

4. prevedere INCENTIVI per il personale in trincea e per quello da assumere. Per quest'ultimo deve essere altresì precisata la permanenza MINIMA nel posto bandito e l'EFFETTIVITÀ della permanenza

5. prevedere assunzioni a livello di aree territoriali o di aggregazioni di Comuni anziché a livello di singoli Comuni? Opportuno considerare, però, che la legge di riforma del settore n. 21/2019 non ha coinvolto le due ex-province di GO e TS e che ha interessato solo parzialmente quelle di PN e UD. La conseguenza? Necessaria una nuova legge di riforma del settore che richiederebbe almeno 2 anni per la sua concreta attuazione. Del tutto FUORI TEMPO MASSIMO rispetto all'emergenza vista!!!

6. Deve, anche, considerare il coinvolgimento ATTIVO dei Comuni nel fronteggiamento della povertà? Già oggi diffusa – anche in FVG – e attesa in forte aumento a motivo della stagnazione (recessione?) Per l'anno che verrà tra poco (il 2023)? Si tenga presente che i servizi sociali del Comune saranno Presi d'assalto soprattutto se dovranno sopperire a modifiche riduttive del RdC nazionale. Servirebbe un intervento ad hoc (con risorse finanziarie) messe a disposizione dalla RA-FVG.

RILANCIAFRIULI è disponibile per incontri di approfondimento per aree territoriali.  
Ora, però, è tempo di sentire cosa pensano i protagonisti del settore.

**Buon LAVORO a loro, GRAZIE a tutti i presenti!**